



介護で退職しないための 仕事と介護の両立について

令和5年度
神奈川県石油業協同組合
働き方改革推進支援事業

仕事と介護の両立支援に係る制度



制度	概要
介護休業	家族を介護するために取得できる休業
介護休暇	家族の介護やその他の世話をを行うときに取得できる休暇
所定外労働の制限 (残業免除)	家族を介護する従業員が所定労働時間で仕事を終わられる制度 (残業なし)
時間外労働の制限 (残業制限)	家族を介護する従業員が残業時間を1か月24時間、1年150時間までとすることができる制度
深夜業の制限	家族を介護する従業員が深夜労働をせずに介護に充てられる制度
介護短時間勤務	家族を介護する従業員が所定労働時間を短くすることができる制度

仕事と介護の両立支援に係る制度



制度	期間・日数	回数
介護休業	介護終了まで 通算93日	3回まで
介護休暇	介護終了まで	年5日 (2人以上の場合10日)
所定外労働の制限 (残業免除)	介護終了まで	何回でも
時間外労働の制限 (残業制限)	介護終了まで	何回でも
深夜業の制限	介護終了まで	何回でも
介護短時間勤務	開始から3年間	2回まで

制度の対象となる「家族」とは？



会社が整備する仕事と家族の介護の両立を支援する制度の利用は、家族が**要介護状態**になったときが対象です。

「家族」の範囲は、原則として、**配偶者、子ども、父母、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫**です。同居の要件はないため、遠方の家族の介護をしたいというときでも他の要件を満たせば制度が利用できます。



家族の介護が必要な状態とは？



「家族を介護する」といったときに、どのようなイメージをするでしょうか？

会社の「家族の介護に関する制度」は、原則として、**家族（配偶者、子ども、父母、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫）**が、ケガや病気、心身の障害で**2週間以上、常時介護が必要な状態**となったときに利用できます。

行政の要介護認定を受けていなくても、対象となります。

「常時介護が必要な状態」については、判断基準が定められていますので、次のページで確認します。



常時介護が必要な状態とは？



常時介護が必要な状態とは、以下のいずれかに該当した場合です。

(1)介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上であること

(2)次ページの表の状態①～⑫のうち、
2が2つ以上または3が1つ以上該当し、
かつ、その状態が継続するとき



常時介護を必要とする状態に関する判断基準



項目	状態	1	2	3
①座位保持（10分間1人で座っていることができる）		自分で可	支えてもらえればできる	できない
②歩行（立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる）		つかまらないでできる	何かにつかまればできる	できない
③移乗（ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作）		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④水分・食事摂取		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤排泄		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥衣類の着脱		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦意思の伝達		できる	ときどきできない	できない
⑧外出すると戻れない		ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑨物を壊したり衣類を破くことがある		ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れがある		ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪薬の内服		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫日常の意思決定		できる	本人に関する重要な意思決定はできない	ほとんどできない

介護休業のしくみ



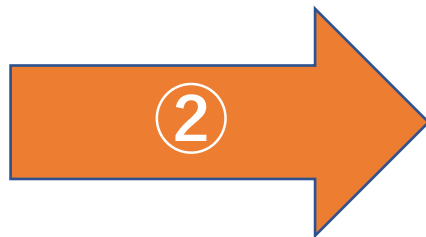
介護休業は、従業員が、家族の介護が必要になったときに、その家族の介護を直接担ったり、介護と仕事の両立に備えた準備をするために取得することができる休業。

介護が必要となった**家族1人につき、93日まで**取得できます。**93日間**をまとめて取得することもできますが、**3回に分けて取得することもできます**。

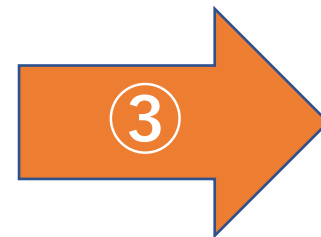
【取得の例】



①介護の初期40日間



②介護状態変化時30日間



③介護の終期23日間

介護休業に関する社会保険制度



介護休業中は、会社から給与が支給されなくなりますが、介護休業終了後に手続きをすることで、雇用保険から**介護休業給付金**が従業員本人に支給されます（支給には一定の要件を満たすことが必要）。

介護休業給付金の支給額は、介護休業を取得する前の給与の額から決められることになっており、**休業前の給与のおおよそ67%が支給**されます。

給与が支給されなくなっても、社会保険料（健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料）は従業員・会社ともに負担する必要があります。



介護休暇のしくみ



家族の介護と聞くとまずは「介護休業」を思い浮かべる人も多いかと思います。介護休業は連続した比較的長期の休業が想定されます。

介護休業のほかに、数時間～数日、家族の介護をする必要が出てきたときは、「**介護休暇**」制度も利用できます。

介護休暇は**1時間単位**で取得できます。取得できる日数は介護が必要な家族が1人のときは**1年に5日**、2人以上のときは**1年に10日**です。

ただし、介護休暇を取得した日は無給で社会保険の制度からの所得補てんはありません。



介護休業と介護休暇の違い



介護休業を取るのか、介護休暇を取るのか。
どのタイミングでどちらの制度を利用するかは、
従業員の選択になります

	介護休業	介護休暇
家族の状態	要介護状態	要介護状態
取得可能日数	対象家族1人につき通算93日 ※同じ家族について93日を超えて取得することはできない	対象家族が1人のとき・・・5日/年 対象家族が複数のとき・・・10日/年
分割取得	3回まで分けて取得できる	1日ずつ（1時間ずつ）取得できる
時間での取得	できない	できる
取得申請期限	2週間前まで	取得直前まで
取得時の給与	無給	無給
所得補てん	介護休業給付金（雇用保険） ※要件を満たした場合のみ	なし

所定外労働の制限

介護のために残業することが難しい



「これまでは残業も休日出勤にも対応できたけれども、家族の介護を始めたこれからは、これまでのようにはいかない」ということがあるでしょう。

そのようなときは「**所定外労働の制限**」の手続きをしてください。

これは会社が、介護をする従業員に対して残業や休日出勤を命じないというものです。

介護短時間勤務と同時に手続きすることもできます。制度の利用は、従業員からの申請に基づくため、必要なときは必ず手続きをしてください。



時間外労働の制限

介護のために残業があまりできない



「残業はできるものの、家族の介護をしているので長い時間の残業は難しい」ということがあるでしょう。そのようなときは**「時間外労働の制限」**の手続きをしてください。

これは会社が、介護をする従業員に対して命じる残業時間を1か月当たり**24時間**まで、1年当たり**150時間**までにするというものです。

制度の利用は、従業員からの申請に基づくため、必要なときは必ず手続きをしてください。



深夜業の制限

深夜は家族の介護が必要



夜間には介護サービスの利用が難しく、自分自身で介護を担う必要があることも少なくありません。そのようなときは「**深夜業の制限**」の手続きをしてください。

これは、会社は介護をする従業員に対して、22時から翌日5時まで働せることができない、というものです。

制度の利用は、従業員からの申請に基づくため、必要なときは必ず手続きをしてください。



介護短時間勤務



仕事の時間を短くして介護の時間に充てたい

介護休業の必要はないけれど、日常的に家族の介護をすることもあるものです。

仕事の時間を短くすることで、介護をする時間を確保し、介護をする時間に充てたいというときは、「**介護短時間勤務**」の制度が利用できます。

この制度を利用することで、所定労働時間を1日6時間にすることができます。

対象家族1人につき介護短時間勤務の制度の利用開始から3年間利用できます。

なお、制度の利用により短くなる時間に対する給与は支給されません。



介護の相談があったときの対応



介護を担うことになる従業員の状況はさまざまです。家族が徐々に介護が必要な状態になることもあれば、ケガや病気で突然介護が必要な状態になることもあります。

家族に介護が必要な状態になることは「以前できていたこと」が「できなくなること」を目の当たりにすることです。従業員の心の中には複雑なものがあると想像されます。

「ほかに介護をする人はいないのか？」や「施設に入所させるのはどうか？」といった従業員の感情を踏まえ、ない発言は控え、従業員に寄り添った対応が必要です。



従業員からの介護の相談で 確認すべき点



従業員から家族の介護に関する相談があったとき、自分に相談してくれたことに感謝しつつ、その家族の状況や、他の家族への相談状況、公的機関への相談状況を確認します。

そのうえで、仕事と介護の両立についてどのように考えているのか、仕事（働き方）についてどのような希望を持っているのかを確認します。

従業員の希望に沿う対応ができないこともあるかもしれないかもしれません。そのことを伝えつつも、両立に向けて、できることを一緒に模索していただければと思います。

遠慮なく総務担当者にもご相談ください。

